

Не вирішено питання узгодженого формування бюджетних видатків та видатків державних соціальних фондів на соціальні виплати на основі використання державних мінімальних соціальних стандартів.

Таким чином, система соціального страхування в Україні має недоліки і не повною мірою відповідає новим реаліям ринкової економіки. Вона потребує глибокої трансформації, кардинальної зміни відносин у цій сфері.

### **Приміч Д. В.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

## **ВИЗНАЧЕННЯ СТОРОНИ РОБОТОДАВЦЯ ПРИ ВЕДЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ТА УКЛАДАННІ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Колективний договір, який включає локальні норми щодо використання праці й відтворення робочої сили, є важливою юридичною основою для укладення індивідуальних трудових договорів між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

В укладенні колективного договору не менше, ніж працівники, повинен бути зацікавлений власник або уповноважена ним особа, оскільки існує безпосередній зв'язок між стимулами праці і соціальними резервами виробництва. Щодо оптимальніше локальні правові норми, то більшою мірою колективний договір сприятиме ефективному господарюванню і стимулюватиме виробництво.

Статтею 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначено, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. Стаття 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» надає визначення сторін соціального діалогу на локальному рівні до яких відноситься сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Якщо зі сторони працівників, більш-менш зрозуміло, хто має право представляє їх інтереси, то зі сторони власника, уповноваженим органом буде виступати представник роботодавця, в особі директора (керівника) або спеціальної комісії уповноваженої власником на ведення колективних переговорів та укладання колективного договору. За загальним правилом право тієї або іншої посадової особи виступати при укладенні колективного договору в ролі власника або уповноваженого ним органа визначається статутом підприємства, установи, організації. Ці особи не мають права представляти інтереси працівників, в зв'язку з чим власником при

укладенні колективного договору виступає керівник підприємства, який наділяється повноваженнями вести колективні переговори та укладати колективний договір.

Однак, керівники підприємства, здебільшого, є найманими працівниками, інтереси яких повинна представляти профспілка, оскільки колективний договір стосується трудових прав та обов'язків всіх найманих працівників, в тому числі і уповноважених власником орган.

Виключення з правила може стосуватися лише працюючого співвласника, який є власником корпоративних прав підприємства та виступає органом управління юридичної особи (керівником підприємства).

Особливістю правового статусу керівника підприємства, що впливає на зміст трудових правовідносин між керівником і підприємством, є те, що він одночасно виступає органом підприємства, наділеним управлінськими повноваженнями, і найманим працівником підприємства (посадовою особою), якого наймає власник підприємства (уповноважений ним орган) і укладає з ним трудовий договір (контракт). Відповідно відносини між керівником підприємства і підприємством як працедавцем керівника одночасно регулюються цивільним (корпоративним) і господарським правом, які визначають статус керівника як органу управління підприємством, а також трудовим правом, що визначає статус керівника як найманого працівника підприємства.

Дійсно, керівник підприємства має статус особливого працівника, трудові права та обов'язки якого, відповідно до норм частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю та частини четвертої статті 65 Господарського кодексу України, визначаються контрактом. Аналіз контрактів укладених з керівниками підприємства рідко містять положення про додаткові пільги, заохочення, додатковий соціальний захист. Дані питання здебільшого містяться в колективному договорі, які не завжди можуть стосуватися керівника підприємства.

Тому, на нашу думку, право на ведення колективних переговорів і укладення колективного договору зі сторони роботодавця має бути надано самому власнику або кільком власникам, що володіють корпоративними правами підприємства, оскільки колективний договір створює, насамперед, для них певні права та обов'язки, реалізація яких повинна виконуватись через уповноважений ними орган.

Цю прогалину намагаються усунути автори проекту Трудового кодексу України.

Згідно частини другої та третьої статті 341 проекту Трудового кодексу України підготовленого до другого читання в редакції від 02 квітня 2012 року право на ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод мають представники працівників, роботодавці чи їх представники. Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників особами, які уповнова-

жені роботодавцем виконувати функції з управління майном або наділені правом прийняття (звільнення) на роботу.

Однак вищевказана норма потребує уточнення, оскільки не вказується порядок визначення уповноваженого представника роботодавця, ним може виступати як керівник підприємства, так і інша особа визначена вищим органом управління або спеціальна комісія уповноваженої власником на ведення колективних переговорів та укладання колективного договору.

Виходячи з вищезазначеного аналізу, вважаємо за доцільне право на ведення колективних переговорів з укладання колективних договорів і угод з боку роботодавця закріпити безпосередньо за самими роботодавцями чи їх представниками визначеними вищим органом управління. Також, доцільно було б визначити затвердження колективного договору вищим органом управління підприємства.

**Римар І. А.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

## **ПРАВОВЕ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ОСНОВНОЇ ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

На сьогоднішній день, правове визначення трудового договору міститься у частині першій ст.21 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої встановлено, що трудовий договір це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Розробники проекту Трудового кодексу України намагались більш чітко сформулювати визначення поняття трудового договору, яке передбачено частиною 1 ст.39 проекту Трудового кодексу України яким визначено, що трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.